A

Bond Electrical (KL) Sdn Bhd lwn Abu Bakar bin Chik & lain-lain

MAHKAMAH TINGGI (KUALA TERENGGANU) — RAYUAN SIVIL NO 16-6 TAHUN 2000
NIK HASHIM H
B 28 JULAI 2002

Undang-Undang Buruh *— Pekerjaan — Pekerja — Sama ada seseorang yang terlibat dalam kerja-kerja kasar dan seterusnya sebagai seorang pekerja diberikan pendekatan yang sama — Sama ada pendekatan fleksibel atau tegar digunakan — Akta Pekerjaan 1955, Akta Perhubungan Perusahaan 1967*

C

Undang-Undang Buruh *— Majikan dan pekerja — Pekerja — Sama ada terdapat bukti terjalin hubungan majikan dan pekerja — Sama ada terdapat kontrak perkhidmatan yang mengikat perayu dan responden-responden untuk menuntut hak — Sama ada notis berhenti kerja selama empat hari sah — Akta Pekerjaan 1955 s 12(2)(a)*

D Perayu merayu terhadap keputusan Pegawai Buruh Dungun yang mengawardkan RM1,600 kepada setiap responden di bawah s 69 Akta Pekerjaan 1955 ('Akta tersebut') bagi bayaran baki 20 hari gaji ganti notis berhenti kerja. Pihak perayu tidak hadir semasa perbicaraan di hadapan pegawai buruh tersebut. Pegawai buruh tersebut telah memutuskan bahawa responden-responden yang E bekerja dengan perayu sebagai jurueletrik sebagai pekerja di bawah Akta tersebut, dan oleh kerana responden-responden telah bekerja kurang daripada dua tahun maka empat hari notis berhenti kerja yang diberikan oleh perayu menyalahi s 12(2)(a) Akta tersebut yang mewajibkan notis selama empat minggu notis dalam kes sedemikian. Persoalan-persoalan yang perlu ditentukan oleh mahkamah adalah: (i) F sama ada pekerjaan sebagai juruelektrik melibatkan kerja-kerja kasar dan seterusnya sebagai seorang pekerja di bawah Akta tersebut; (ii) sama ada pendekatan fleksibel terpakai dalam menentukan seseorang itu pekerja di bawah Akta tersebut; (iii) sama ada ketiadaan alasan menjejaskan keputusan pegawai buruh tersebut; dan (iv) sama ada perayu melanggar peruntukan s 12(2)(a) Akta tersebut.

G

Diputuskan, menolak rayuan dengan kos dan award dikekalkan:

(1) Pendekatan yang harus diambil untuk menentukan sama ada seseorang itu terlibat dalam kerja-kerja kasar (manual labor) dan seterusnya sebagai seorang pekerja (employee) di bawah Akta H tersebut adalah sama dengan pendekatan bagi menentukan sama ada seseorang itu seorang pekerja (workman) di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967, iaitu pendekatan yang fleksibel dan bukan tegar. Kedua-dua Akta berikut merupakan undang-undang kebajikan sosial yang berkait dengan pekerjaan. Persoalan sama ada seseorang yang menuntut itu seorang pekerja I (employee) di bawah Akta tersebut ataupun tidak merupakan suatu persoalan campuran fakta dan undang-undang. Oleh itu, terpulanglah kepada kebijaksanaan pegawai buruh untuk

memutuskannya berdasarkan fakta-fakta yang ada di dalam sesuatu kes (lihat ms 143G–I); *Hoh Kiang Ngan v Mahkamah Perusahaan Malaysia* [1995] 3 MLJ 369 diikut dan *Colgate Palmolive (M) Sdn Bhd v Cheong Foo Weng & Ors (and another appeal)* [2002] 2 AMR 2107 dibeza. A

(2) Dalam kes ini, terdapat satu kontrak perkhidmatan antara perayu dengan responden-responden, dan dengan itu, perayu terikat dengan peruntukan-peruntukan di bawah Akta tersebut. Justeru itu, responden-responden berhak menuntut hak mereka di bawah Akta tersebut. Mereka telah berkhidmat dengan perayu kurang daripada dua tahun. Dengan memberi notis berhenti kerja hanya selama empat hari, perayu telah melanggar peruntukan s 12(2)(a) Akta yang mewajibkan perayu memberi responden-responden empat minggu notis berhenti kerja. Oleh itu, responden-responden berhak kepada 20 hari gaji ganti notis berhenti kerja sebanyak RM1,600 setiap responden, seperti dituntut dan diperintahkan oleh pegawai buruh tersebut. Award pegawai buruh tersebut adalah betul (lihat ms 144F–H). B C D

[English summary

The appellant appealed against the decision of the Dungun Labor Officer who had awarded RM1,600 to each respondent under s 69 of the Employment Act 1955 ('the Act') for the balance of 20 days' salary in lieu of the notice of termination. The appellant was present at the hearing before the labor officer. The labor officer had ruled that the respondents who worked as electricians with the appellant as employees under the Act, and since the respondents had worked for less than two years therefore the four day notice of termination given by the appellant contravened s 12(2)(a) of the Act which makes a four week notice mandatory in such a case. Issues to be considered by the court were whether: (i) employment as an electrician involved manual labor and consequently constituted an employee under the Act; (ii) a flexible approach was applicable in deciding if someone was an employee under the Act; (iii) the absence of an explanation prejudiced the labor officer's decision; and (iv) the appellant had breached the provision of s 12(2)(a) of the Act. E F G

Held, dismissing the appeal with costs:

(1) The correct approach to be taken in deciding if someone is involved in manual labor and subsequently an employee under the Act was the same as that for deciding if a person is a workman under the Industrial Relations Act 1967, ie a flexible and not an intransigent one. Both the Acts were social welfare laws related to employment. The question of whether a person making a claim was an employee or not under the Act was one of mixed fact and law. Therefore, the labor officer had the discretion to decide based on existing facts in a given case (see p 143G–I); *Hoh Kiang Ngan v* H I

Mahkamah Perusahaan Malaysia [1995] 3 MLJ 369 followed and *Colgate Palmolive (M) Sdn Bhd v Cheong Foo Weng & Ors (and another appeal)* [2002] 2 AMR 2107 distinguished.

(2) In this case, there was a contract of service between the appellant and the respondents, and thus, the appellant was bound by the provisions under the Act. Hence, the respondents were entitled to claim their rights under the Act. They had worked with the appellant for less than two years. By giving a four day notice of resignation, the appellant had breached the provision of s 12(2)(a) of the Act which compels the appellant to give the respondents a four week notice of termination. Therefore, the respondents were entitled to 20 days' salary in lieu of notice of termination amounting to RM1,600 for each respondent, as claimed for and awarded by the labor officer. The award made by the labor officer was therefore correct (see p 144F–H).]

Nota-nota

Untuk kes-kes mengenai majikan dan pekerja, lihat 8 *Mallal's Digest* (4th Ed, 2001 Reissue) paras 1344–1355.

Kes-kes yang dirujuk

Colgate Palmolive (M) Sdn Bhd v Cheong Foo Weng & Ors (and another appeal) [2002] 2 AMR 2107 (dibeza)

Hoh Kiang Ngan v Mahkamah Perusahaan Malaysia [1995] 3 MLJ 369 (diikut)

Undang-undang yang dirujuk

Akta Pekerjaan 1955 ss 12 (2)(a), 69

Akta Perhubungan Perusahaan 1967

Chew Kok Liang (*Chew & Lim*) bagi pihak perayu.

Responden-responden mewakili diri masing-masing.

Nik Hashim H: Ini adalah rayuan terhadap keputusan Pegawai Buruh Dungun bertarikh 5 Jun 2000 yang memerintah perayu di bawah s 69 Akta Pekerjaan 1955 ('Akta tersebut') membayar empat orang responden sebanyak RM1,600 setiap seorang (jumlah besar bagi empat orang ialah RM6,400) bagi bayaran baki 20 hari gaji ganti notis berhenti kerja serta sebagai penyelesaian penuh dan muktamad bagi Kes Buruh Dungun Saman No 48/2000 yang difailkan oleh responden-responden terhadap perayu. Pihak perayu atau peguamnya tidak hadir pada hari perbicaraan pada 5 Jun 2000 meskipun tarikh tersebut telah ditetapkan dengan persetujuan kedua-dua belah pihak pada 23 Mei 2000.

Dalam saman mereka, responden-responden telah mengadu bahawa mereka telah bekerja dengan perayu sebagai 'electrician' ('juruelektrik') dengan gaji RM10 sejam seorang. Mereka telah bekerja dengan perayu selama empat hingga lima bulan mulai Disember 1999. Sepanjang perkhidmatan, responden-responden tidak pernah diberi sebarang surat

perjanjian perkhidmatan oleh perayu untuk ditandatangani oleh mereka. Pada 5 April 2000, keempat-empat responden telah menerima surat notis berhenti kerja masing-masing iaitu selama empat hari notis di mana pemberhentian mereka berkuatkuasa pada 9 April 2000. Surat itu berbunyi:

> Kepada: Abu Bakar bin Chik/Azman
> Abdul Rahim/Mohd Nasir Jambol
> Badri Mamat
>
> Oleh kerana kerja-kerja telah berkurangan dan akan tamat, anda telah diberitahu berhenti kerja mulai 9 April 2000. Terima kasih kerana berkhidmat dengan syarikat kita walaupun dalam jangka masa yang pendek.

Perbicaraan yang telah ditetapkan pada 5 Jun 2000 telah diteruskan tanpa kehadiran pihak perayu. Selepas keempat-empat responden memberi keterangan masing-masing, Pegawai Buruh Dungun dalam alasan penghakimannya di ms 10 rekod, antara lain, telah memutuskan seperti berikut:

> (1) Didapati bahawa pengadu-pengadu (responden-responden) adalah pekerja di bawah tarifan Akta Pekerjaan 1955. Kesemua pekerja bekerja sebagai 'manual labor'.
>
> (2) Kesemua pengadu (responden-responden) bekerja sebagai juruelektrik iaitu dibayar gaji sebanyak RM10 sejam atau RM80 sehari.
>
> (3) Didapati bahawa kesemua pengadu (responden-responden) telah bekerja dengan defendan (perayu) di antara empat hingga lima bulan. Kesemua orang pengadu (responden-responden) bekerja tanpa diberi apa-apa surat perjanjian perkhidmatan.

Pegawai Buruh Dungun juga memutuskan bahawa pihak perayu telah gagal mematuhi:

> (i) Peraturan 8(1) Peraturan-peraturan Pekerjaan 1955 yang mensyaratkan bahawa setiap majikan hendaklah memberikan satu salinan surat perjanjian perkhidmatan pekerjanya; dan
>
> (ii) Peruntukan s 12(2) Akta yang mewajibkan majikan memberi empat minggu notis berhenti kerja jika pekerja telah bekerja selama kurang daripada dua tahun pada tarikh notis itu diberikan.

Peguamcara yang bijaksana bagi pihak perayu telah berhujah bahawa responden-responden adalah pekerja-pekerja kasual sahaja dan bukan pekerja-pekerja yang terlibat dalam kerja-kerja kasar (engaged in manual labor) ataupun mereka telah melepaskan beban pembuktian untuk menunjukkan bahawa 50% masa kerja-kerja mereka adalah dalam kerja-kerja kasar. Oleh itu, responden-responden tidak berhak dibayar untuk 20 hari gaji ganti notis berhenti kerja di bawah Akta, dan memetik kes Mahkamah Tinggi *Colgate Palmolive (M) Sdn Bhd v Cheong Foo Weng & 12 Ors (and another appeal)* [2002] 2 AMR 2107 untuk menyokong hujahnya.

Selepas meneliti rekod rayuan dan autoriti yang dikemukakan, saya bersetuju dengan keputusan pegawai buruh tersebut. Keterangan yang ada yang tidak dicabar oleh perayu semasa perbicaraan (kerana pihaknya tidak menghadiri perbicaraan) sudah mencukupi dan memadai untuk memutuskan bahawa responden-responden adalah pekerja-pekerja di

A bawah Akta tersebut dan kesemua mereka sebagai pekerja-pekerja yang terlibat dalam kerja-kerja kasar (engaged in manual labor).

Istilah 'pekerja' (employee) di bawah Akta tersebut ditakrifkan sebagai seorang yang termasuk dalam mana-mana kategori dalam Jadual Pertama kepada Akta tersebut.

B Employee:

1 Any person, irrespective of his occupation, who has entered into a contract of service with an employer under which such person's wages do not exceed one thousand five hundred Ringgit a month.

2 Any person who, irrespective of the amount of wages he earns in a month, has entered into a contract of service with an employer in pursuance of C which

(1) he is engaged in manual labor including such labor as an artisan or apprentice:

Provided that where a person is employed by one employer partly in manual labor and partly in some other capacity such person shall not be deemed to be performing manual labor unless the time during D which he is required to perform manual labor in any one wage period exceeds one-half of the total time during which he is required to work in such wage period.

Memang benar makna kerja kasar (manual labor) tidak ditakrifkan di bawah Akta tersebut. Namun demikian, dalam *Colgate Palmolive (M) Sdn* E *Bhd*, Faiza Tamby Chik H berpendapat:

> 'Manual labor' involves physical exertion as opposed to mental/intellectual effort. Thus it is not manual labor if 'the real labor involved is labor of the brain and intelligence'. Whilst all manual labor would entail some manual work, it cannot be readily assumed that the person performing the manual work is a manual laborer and further it cannot also be accepted that the person F is in law 'engaged in manual labor'. The test to determine whether or not a person 'engaged in manual labor' is: 'what is the substantial/dominant purpose of the employment to the exclusion of the matters which are incidental or accessory to the employment'. It is therefore essential to determine whether the work in question is purely physical in nature as opposed to work which has a physical/manual content but which is really G dependent upon acquired skill, knowledge or experience.

Dalam penghakiman saya, pendekatan yang harus diambil untuk menentukan sama ada seseorang itu terlibat dalam kerja-kerja kasar (manual labor) dan seterusnya sebagai seorang pekerja (employee) di bawah Akta tersebut adalah sama dengan pendekatan bagi menentukan H sama ada seseorang itu seorang pekerja (workman) di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967, iaitu pendekatan yang fleksibel dan bukan tegar (sila lihat *Hoh Kiang Ngan v Mahkamah Perusahaan Malaysia* [1995] 3 MLJ 369). Kedua-dua Akta berikut merupakan undang-undang kebajikan sosial yang berkait dengan pekerjaan. Persoalan sama ada seseorang yang menuntut itu seorang pekerja (employee) di bawah Akta tersebut ataupun I tidak merupakan suatu persoalan campuran fakta dan undang-undang. Oleh itu, terpulanglah kepada kebijaksanaan pegawai buruh untuk memutuskannya berdasarkan fakta-fakta yang ada di dalam sesuatu kes.

Berbeza dengan *Colgate Palmolive (M) Sdn Bhd*, kes sekarang tidak dicabar semasa perbicaraan. Perayu tidak memberi keterangan. Sebaliknya, semua responden telah memberi keterangan bersumpah di hadapan pegawai buruh. Mereka bersumpah mereka bekerja dengan perayu sebagai juruelektrik antara empat hingga lima bulan sebelum mereka diberhentikan dan gaji mereka ialah RM10 sejam, iaitu suatu jumlah, pada fikiran saya, yang bukan banyak, tetapi munasabah dengan perkhidmatan mereka. Dalam fahaman saya, pada lazimnya, juruelektrik memberi erti seseorang itu membuat kerja yang melibatkan kerja-kerja kasar seperti pendawaian, pemasang dan membaiki peralatan berkaitan dengan elektrik. Tidak dinafikan seseorang juruelektrik itu berilmu dalam hal elektrik, tetapi kemahiran beliau adalah sekadar menjalankan tugas sebagai juruelektrik yang pada lazimnya, melibatkan kerja-kerja kasar sahaja.

Malangnya, dalam kes sekarang, pegawai buruh tidak memberi alasan dalam penghakimannya di ms 10 rekod bagi memutuskan bahawa kerja-kerja responden-responden melibatkan kerja-kerja kasar (manual labor). Meskipun alasan adalah penting bagi sesuatu keputusan, namun kegagalan pegawai buruh untuk memberi alasan bagi keputusan tersebut dalam keadaan kes ini tidak menjejaskan keputusan itu. Jenis kerja, kadar gaji yang rendah menurut jam, ketiadaan perjanjian perkhidmatan secara bertulis antara perayu dengan responden-responden, serta kandungan surat berhenti kerja yang ringkas yang dituju kepada setiap responden menunjukkan kerja-kerja yang telah dijalankan oleh responden-responden, pada pandangan saya, melibatkan kerja-kerja kasar (manual labor) sahaja dan bukan kerja-kerja yang melibatkan daya fikiran yang tinggi.

Dengan adanya surat berhenti kerja bagi setiap responden seperti di ms 15, 16, 17 dan 18, maka perayu tidak boleh mengatakan responden-responden pekerja-pekerja kasual. Surat-surat tersebut telah mengakui secara tidak langsung bahawa responden-responden telah berkhidmat dengan syarikat perayu walaupun 'dalam jangka masa yang pendek'. Hubungan majikan dan pekerja telah terjalin antara mereka. Jadi, dalam kes ini, terdapat satu kontrak perkhidmatan antara perayu dengan responden-responden, dan dengan itu, perayu terikat dengan peruntukan-peruntukan di bawah Akta tersebut. Justeru itu, responden-responden berhak menuntut hak mereka di bawah Akta tersebut. Mereka telah berkhidmat dengan perayu kurang daripada dua tahun. Dengan memberi notis berhenti kerja hanya selama empat hari, perayu telah melanggar peruntukan s 12(2)(a) Akta tersebut yang mewajibkan perayu memberi responden-responden empat minggu notis berhenti kerja. Oleh itu, responden-responden berhak kepada 20 hari gaji ganti notis berhenti kerja sebanyak RM1,600 setiap responden, seperti dituntut dan diperintahkan oleh pegawai buruh tersebut. Award pegawai buruh tersebut adalah betul.

Atas alasan-alasan tersebut, saya menolak rayuan perayu dengan kos. Award Pegawai Buruh Dungun bertarikh 5 Jun 2000 dengan ini dikekalkan.

Rayuan ditolak dengan kos dan award dikekalkan.

Dilaporkan oleh Ezatul Zuria Azhari